

Pruebas Psicométricas: Qué son y cómo se clasifican¹

Jorge Fong García

Consultor en Recursos Humanos

Por “prueba” se entiende una situación previamente estructurada, que se presenta ante uno o varios individuos para que se desenvuelven dentro de ella, siendo la Psicometría la rama especializada de la Psicología que se encarga de la creación, desarrollo y puesta en vigor de diversos instrumentos orientados a identificar, medir y evaluar las características intelectuales, axiológicas, de habilidades y de personalidad de los individuos, y de la misma persona en diversas circunstancias.

Sus contribuciones han permitido a sus practicantes evitar el subjetivismo que nos afecta a todos los seres humanos, pues a través de los resultados obtenidos en las pruebas psicológicas es posible hacer a un lado aspectos emocionales como las simpatías, antipatías, preferencias y aversiones que influyen, sin que nos demos cuenta, en la elección de una persona para un cargo determinado.

El término “prueba psicológica” (mental test) fue empleado por primera vez por James McKeen Cattell en 1870, en una publicación en la que describía una serie de pruebas que eran administradas anualmente a estudiantes universitarios con el propósito de determinar su nivel intelectual; estas pruebas incluían mediciones de fuerza muscular, agudeza auditiva y visual, sensibilidad al dolor, memoria, velocidad de reacción y otras más.

Casi desde el momento de su creación, se generó la práctica, generalmente aceptada, de clasificar las pruebas de acuerdo con su relación a los aspectos del comportamiento humano que pretenden medir. De esta manera, los muchos cientos, tal vez miles de pruebas existentes, se agrupan en las siguientes categorías:

Pruebas de inteligencia general

Creadas con el fin de identificar el nivel general de inteligencia, su origen se encuentra en los esfuerzos de Esquirol para clasificar a los débiles mentales y darles tratamiento médico diferenciado de acuerdo al tipo y grado de debilidad del paciente.

Las escalas Binet-Simon, Stanford – Binet, Beta III, Matrices Progresivas de Raven y el Test de Dominós de Anstey y sobre todo La escala Weschler de inteligencia entran en esta clasificación.

¹ Fuente: <http://www.staffingpersonal.com/pruebas-psicometricas-que-son-y-como-se-clasifican/>

Se caracterizan por medir lo que se conoce como Factor G, que es la capacidad de cada persona para resolver problemas. Sus resultados se expresan en términos de Cociente de Inteligencia (IQ), que indica el nivel de problemas que la persona puede resolver.

Las pruebas de inteligencia general fueron y siguen siendo usadas en forma muy amplia, sobre todo por las fuerzas armadas norteamericana y británica para encontrar candidatos idóneos a ser entrenados como oficiales, pero su aplicación se ha extendido a la vida civil desde mediados de 1945.

Pruebas de aptitudes especiales

El punto central de atención de este tipo de pruebas es la medición de los logros obtenidos por una persona o un grupo después de haber sido sometidos a un entrenamiento especial.

Fueron desarrolladas para cubrir las brechas que las pruebas de inteligencia general no se habían cuidado de llenar.

El lector puede fácilmente ubicar este tipo de pruebas si recuerda haber presentado un examen de matemáticas, de piano o de salto de altura.

Su empleo busca encontrar a los individuos sobresalientes en un determinado campo de actividad. En la industria se encuentran muchos ejemplos, como la prueba de Destreza Manual de Crawford, la prueba de manejo de herramientas de Bennet y ejemplos más complejos como los simuladores de vuelo para capacitar pilotos de avión.

También se pueden encontrar en la consejería vocacional y en este caso se pueden mencionar el Test Vocacional de Kuder y el Test de Intereses Vocacionales de Thurstone.

Pruebas de personalidad

Las pruebas de personalidad están enfocadas principalmente a los aspectos emocionales, sociales, y motivacionales que distinguen a una persona de las demás.

Su empleo es obligado cuando se desea saber si una persona se encuentra libre de problemas psicológicos que interfieran en su relación consigo mismo y en su trato con sus semejantes, la posibilidad de adaptación a un nuevo ambiente y el sano manejo de situaciones frustrantes.

Su fundamento teórico son las teorías de la personalidad principalmente las de Sigmund Freud, Jung y Alfred Adler, así como la de la Psicología Dinámica y la de las Necesidades manifiestas de H.A. Murray.

Se pueden encontrar en dos formas: cuestionarios y técnicas proyectivas.

Entre los cuestionarios, los más conocidos son el Test de 16 factores de la Personalidad de Cattell (16FP) y el Inventario Multifacético de la Personalidad Minnesota (MMPI).

Los resultados de estas pruebas se presentan en forma de una descripción de rasgos de personalidad, mismos que pretenden definir a una persona en función de sus comportamientos más probables.

Por su parte, las Técnicas Proyectivas se distinguen de las anteriores debido a que buscan descubrir la personalidad mediante la presentación de estímulos poco estructurados a los cuales reaccionará la persona movido por sus expectativas, deseos, motivaciones, intereses y percepción de la vida.

Se pueden citar al respecto el Dibujo de la Figura Humana, de Karen Machover, el Análisis grafológico, que cuenta con un largo historial y el Psicodrama de J.L. Moreno.

Recientemente se cuenta con otro tipo de prueba, la Medición de la Inteligencia Emocional, cuyo punto de partida fue establecido por Daniel Goleman.

Para utilizarlas en el ámbito laboral es conveniente integrar baterías que incluyan una o varias de las diferentes pruebas, de acuerdo al propósito del examinador.

El término “batería” designa a un conjunto de pruebas psicológicas que miden diversas facetas de la inteligencia con el fin de hacer un diagnóstico diferenciado del predominio de una o varias facetas en una persona dada. Así, tenemos factores tales como la habilidad numérica, la habilidad mecánica, la visualización de formas, el razonamiento abstracto o el razonamiento verbal.

Estas baterías son especialmente útiles cuando se intenta encontrar aquellas aptitudes que le permitirán a una persona desempeñarse satisfactoriamente en una situación.

Una batería típica comprende una prueba de inteligencia, una o dos de aptitudes especiales, una de personalidad y dos o tres de conocimientos.

Los niveles de aplicación se pueden clasificar en:

- Operario
- Personal administrativo
- Profesionales y mandos intermedios
- Altos ejecutivos

En el pasado, algunos despachos invertían hasta doce horas en la evaluación de altos ejecutivos. Estos tiempos se han acortado notablemente desde la introducción de las pruebas computarizadas, que si bien califican y rinden reportes de manera automática, no tienen la calidad y finura requerida en la interpretación de resultados, puesto que la base de datos con la que operan es generalmente muy limitada, por razones de costo (aunque se venden a muy altos precios).

Por ello, no es recomendable conformarse con un reporte computarizado a la hora de hacer una decisión crucial; consulte a un psicómetra experimentado si necesita conocer los detalles finos de la evaluación.

Es de señalar que no todas las pruebas existentes están disponibles en nuestro país, no obstante, las que sí lo están proporcionan la variedad suficiente y necesaria para satisfacer las necesidades de los expertos en selección de personal.

Las pruebas psicológicas son un valioso auxiliar cuando es necesario ejercer la crítica función de identificar a la persona más adecuada para ocupar un puesto clave. La inversión más grande que hace cualquier empresa es su nómina, por lo cual es muy importante tener especial cuidado en su proceso de selección